



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (όγδοο τμήμα)

της 13ης Μαρτίου 2014*

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 1999/70/ΕΚ — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Ρήτρα 4 — Έννοια των “συνθηκών απασχόλησης” — Προθεσμία καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου — Διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου»

Στην υπόθεση C-38/13,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Sąd Rejonowy w Białymstoku (Πολωνία) με απόφαση της 14ης Ιανουαρίου 2013, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 25 Ιανουαρίου 2013, στο πλαίσιο της δίκης

Małgorzata Nierodzik

κατά

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (όγδοο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. G. Fernlund, πρόεδρο τμήματος, A. Ó Caoimh (εισηγητή) και C. Toader, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την M. Owsiany-Hornung και τον D. Martin,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

* Γλώσσα διαδικασίας: η πολωνική.

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των ρητρών 1 και 4 της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο), και η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (EE L 175, σ. 43), καθώς και του άρθρου 1 της οδηγίας αυτής.
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της M. Nierodzik, βοηθού νοσοκόμας, και της πρώην εργοδότης της, της Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszcy (ανεξάρτητης δημόσιας ψυχιατρικής κλινικής, Dr. Stanisław Deresz στο Χορόσζ, στο εξής: Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej), όσον αφορά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου που τη συνέδεε με την εργοδότηα.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Από την αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70, που στηρίζεται στο άρθρο 139, παράγραφος 2, EK, προκύπτει ότι, με τη σύναψη συμφωνίας-πλαίσιο, τα υπογράφοντα μέρη επιδίωξαν να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής απαγορεύσεως των διακρίσεων, καθώς και να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο για την αποτροπή των καταχρήσεων που προκύπτουν από τη σύναψη διαδοχικών σχέσεων εργασίας ή συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- 4 Σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι, κατά το άρθρο της 1, «η υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσιο [...], που περιλαμβάνεται στο παράρτημα και η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».
- 5 Το τρίτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαίσιο έχει ως εξής:

«Η παρούσα συμφωνία καθορίζει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την εργασία ορισμένου χρόνου, αναγνωρίζοντας ότι για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία των συγκεκριμένων εθνικών, τομεακών και εποχιακών καταστάσεων. Η συμφωνία αυτή αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις, καθώς και για τη χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μια βάση αποδοχής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους.»
- 6 Σκοπός της συμφωνίας-πλαίσιο, κατά τη ρήτρα της 1, στοιχείο α', είναι «η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της [απαγορεύσεως των διακρίσεων]».
- 7 Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαίσιο, που τιτλοφορείται «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στο σημείο 1:

«Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.»

8 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαisiού, που τιτλοφορείται «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας:

1. ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος·
 2. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως “αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων. Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.»
- 9 Στο σημείο 1 της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία φέρει τον τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπονται τα εξής:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

Το πολωνικό δίκαιο

- 10 Από τα στοιχεία της δικογραφίας που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι, κατ’ εφαρμογή του άρθρου 32, παράγραφος 1, του νόμου περί θεσπίσεως εργατικού κώδικα (Ustawa – Kodeks pracy), της 26ης Ιουνίου 1974 (Dz. U. του 1998, αριθ. 21, θέση 94, στο εξής: Εργατικός Κώδικας), κάθε συμβαλλόμενος μπορεί να καταγγείλει, κατόπιν προειδοποιήσεως, σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί για δοκιμαστική περίοδο ή ως αορίστου χρόνου. Δυνάμει του άρθρου 32, παράγραφος 2, του Εργατικού Κώδικα, η σύμβαση εργασίας λύεται με την παρέλευση της προθεσμίας καταγγελίας.
- 11 Το άρθρο 33 του εν λόγω κώδικα, το οποίο αφορά την προθεσμία καταγγελίας που εφαρμόζεται στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προβλέπει:
- «Κατά τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου με διάρκεια μεγαλύτερη των έξι μηνών, οι συμβαλλόμενοι μπορούν να προβλέψουν τη δυνατότητα καταγγελίας της συμβάσεως πριν από την καταληκτική ημερομηνία της εφόσον τηρηθεί προθεσμία καταγγελίας δύο εβδομάδων.»
- 12 Κατά το άρθρο 36, παράγραφος 1, του εν λόγω κώδικα, «[η] προθεσμία καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου εξαρτάται από τον χρόνο προϋπηρεσίας στον συγκεκριμένο εργοδότη και είναι:
- 1) δύο εβδομάδων, αν ο εργαζόμενος απασχολήθηκε λιγότερο από 6 μήνες,
 - 2) ενός μηνός, αν ο εργαζόμενος απασχολήθηκε 6 μήνες,
 - 3) τριών μηνών, αν ο εργαζόμενος απασχολήθηκε 3 έτη».

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 13 Η M. Nierodzik εργάστηκε στην Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej το διάστημα από τις 12 Μαΐου 1986 μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου 2010. Οι συμβαλλόμενοι συνδέονταν, κατά το μεγαλύτερο μέρος του διαστήματος αυτού, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στις 15 Φεβρουαρίου 2010, η σύμβαση εργασίας λύθηκε με κοινή συμφωνία των συμβαλλομένων κατόπιν αιτήματος της ενάγουσας στην υπόθεση της κύριας δίκης, προκειμένου αυτή να επιδιώξει την πρόωρη συνταξιοδότησή της.
- 14 Στη συνέχεια, η Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej συνήψε με την M. Nierodzik, για την περίοδο από τις 16 Φεβρουαρίου 2010 μέχρι τις 3 Φεβρουαρίου 2015, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Βάσει της συμβάσεως αυτής, η Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej μπορούσε, τηρουμένης της προθεσμίας καταγγελίας των δύο εβδομάδων, να καταγγείλει τη σύμβαση μονομερώς χωρίς να προβάλει λόγο καταγγελίας.
- 15 Στις 3 Απριλίου 2012, η Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej κοινοποίησε στην M. Nierodzik τη μονομερή καταγγελία της εν λόγω συμβάσεως, επισημαίνοντάς της ότι η σύμβαση θα λυθεί με την παρέλευση της προθεσμίας καταγγελίας των δύο εβδομάδων, δηλαδή στις 21 Απριλίου 2012.
- 16 Η M. Nierodzik, εκτιμώντας ότι η σύναψη πολυετούς συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου ήταν παράνομη, είχε ως σκοπό να καταστρατηγήσει την εθνική νομοθεσία και να της στερήσει τα νόμιμα δικαιώματά της, τα οποία θα είχε εάν ο εργοδότης είχε συνάψει μαζί της σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, άσκησε αγωγή κατά της Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ενώπιον του Sąd Rejonowy w Białymstoku. Ζητεί να χαρακτηριστεί η σύμβασή της εργασίας ορισμένου χρόνου ως σύμβαση αορίστου χρόνου και, ως εκ τούτου, να αναγνωριστεί ότι έπρεπε να εφαρμοστεί στην περίπτωση της η προθεσμία καταγγελίας των τριών μηνών.
- 17 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η εθνική νομοθεσία είναι συμβατή με τη συμφωνία-πλαίσιο, καθόσον η εφαρμογή της εν λόγω νομοθεσίας θα είχε ως συνέπεια διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Προς τούτο, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι το άρθρο 33 του Εργατικού Κώδικα προβλέπει ότι οι συμβαλλόμενοι που συνάπτουν σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με διάρκεια μεγαλύτερη των έξι μηνών μπορούν να ορίσουν προθεσμία καταγγελίας δύο εβδομάδων, ενώ, η προθεσμία καταγγελίας για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κυμαίνεται, δυνάμει του άρθρου 36, παράγραφος 1, του κώδικα αυτού, από δύο εβδομάδες έως τρεις μήνες αναλόγως του χρόνου προϋπηρεσίας του συγκεκριμένου μισθωτού.
- 18 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Sąd Rejonowy w Białymstoku αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το εξής προδικαστικό ερώτημα:

«Πρέπει το άρθρο 1 της οδηγίας [1999/70], η ρήτρα 1 [της συμφωνίας-πλαισίου], η ρήτρα 4 [της συμφωνίας-πλαισίου] και η γενική αρχή του δικαίου [της Ένωσης] περί απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω του είδους της συμβάσεως εργασίας να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντίκεινται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει για συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, των οποίων η συμφωνηθείσα διάρκεια υπερβαίνει τους έξι μήνες, διαφορετικές (λιγότερο συμφέρουσες για τους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου) αρχές για τον προσδιορισμό της διάρκειας των προθεσμιών καταγγελίας από αυτές που ισχύουν για τον προσδιορισμό της διάρκειας των προθεσμιών καταγγελίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, και, συγκεκριμένα, αντίκεινται σε εθνική ρύθμιση (στο άρθρο 33 του Εργατικού Κώδικα [...]), η οποία προβλέπει μια σταθερή, ανεξάρτητη από τη διάρκεια απασχόλησεως των εργαζομένων στην εκμετάλλευση, προθεσμία καταγγελίας δύο εβδομάδων για συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου των οποίων η συμφωνηθείσα διάρκεια υπερβαίνει τους έξι μήνες, όταν η προθεσμία καταγγελίας για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου εξαρτάται από τον χρόνο προϋπηρεσίας των εργαζομένων στην εκμετάλλευση και μπορεί να κυμαίνεται από δύο εβδομάδες έως τρεις μήνες (άρθρο 36, παράγραφος 1, [...] του Εργατικού Κώδικα);»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

- 19 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί εάν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, σε συνδυασμό με το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70 και με τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαisiού, καθώς και με την αρχή της απαγορεύσεως διακρίσεων, έχει την έννοια ότι αποκλείει εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία προβλέπει, για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με διάρκεια μεγαλύτερη των έξι μηνών, τη δυνατότητα εφαρμογής σταθερής προθεσμίας καταγγελίας δύο εβδομάδων, ανεξαρτήτως του χρόνου προϋπηρεσίας του συγκεκριμένου εργαζομένου, ενώ η προθεσμία καταγγελίας για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου εξαρτάται από τον χρόνο προϋπηρεσίας του εργαζομένου και μπορεί να κυμαίνεται από δύο εβδομάδες έως τρεις μήνες.
- 20 Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού ορίζει ότι οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου απλώς και μόνον επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.
- 21 Συνεπώς, πρέπει να προσδιοριστεί αρχικώς εάν η προθεσμία καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης», όπως αυτή ορίζεται στην εν λόγω διάταξη.
- 22 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, βάσει της ρήτρας 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, ένας από τους σκοπούς της είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων. Ομοίως, η ως άνω συμφωνία-πλαίσιο, όπως διευκρινίζεται στο τρίτο εδάφιο του προοιμίου της, «αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχειρίσεως των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις». Η αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 επισημαίνει συναφώς ότι σκοπός της συμφωνίας-πλαisiού είναι, μεταξύ άλλων, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου διά του καθορισμού ελάχιστων προδιαγραφών που θα διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων (απόφαση της 22ας Δεκεμβρίου 2010, C-444/09 και C-456/09, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, Συλλογή 2010, σ. I-14031, σκέψη 47).
- 23 Η συμφωνία-πλαίσιο, και ιδίως η ρήτρα της 4, αποσκοπεί στην εφαρμογή της εν λόγω αρχής στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου προκειμένου να εμποδίσει να χρησιμοποιηθεί μια τέτοια σχέση εργασίας από τον εργοδότη για να στερήσει από τους εργαζομένους αυτούς τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, Συλλογή 2007, σ. I-7109, σκέψη 37, καθώς και Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, προπαρατεθείσα, σκέψη 48).
- 24 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, λαμβανομένων υπόψη των σκοπών της συμφωνίας-πλαisiού, η ρήτρα της 4 πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (βλ., συναφώς, αποφάσεις Del Cerro Alonso, προπαρατεθείσα, σκέψη 38, και της 15ης Απριλίου 2008, C-268/06, Impact, Συλλογή 2008, σ. I-2483, σκέψη 114).
- 25 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι αποφασιστικό κριτήριο για να καθοριστεί αν ένα μέτρο εμπίπτει στις «συνθήκες απασχόλησης», κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας 4 είναι ακριβώς το κριτήριο της απασχόλησης, δηλαδή της σχέσεως εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του (βλ., συναφώς, απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù, C-361/12, σκέψη 35).
- 26 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι εμπίπτουν στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης», όπως αυτή ορίζεται στη ρήτρα 4, σκέψη 1, της συμφωνίας-πλαisiού, τα επιδόματα τριετίας (βλ., συναφώς, προπαρατεθείσες αποφάσεις Del Cerro Alonso, σκέψη 47· Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres,

σκέψεις 50 έως 58, καθώς και διάταξη της 18ης Μαρτίου 2011, C-273/10, Montoya Medina, σκέψεις 32 έως 34) και η αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω του παράνομου ορισμού χρόνου λήξεως της συμβάσεως εργασίας (προπαρατεθείσα απόφαση Carratù, σκέψη 38).

- 27 Εν προκειμένω, πρέπει να τονιστεί ότι η εθνική ρύθμιση περί της οποίας πρόκειται στην κύρια δίκη αφορά τους όρους καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Όμως, μια ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου αποκλείουσα από το πεδίο εφαρμογής της έννοιας των «συνθηκών απασχόλησης», όπως αυτή χρησιμοποιείται στην εν λόγω διάταξη, θα περιόριζε τις προϋποθέσεις καταγγελίας, κατά παράβαση του σκοπού για τον οποίο έχει θεσπισθεί η εν λόγω διάταξη, την έκταση της παρεχόμενης στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου προστασίας κατά των διακρίσεων.
- 28 Περαιτέρω, πρέπει να τονιστεί ότι η έννοια των «συνθηκών απασχόλησης» περιλαμβάνεται επίσης τόσο στην οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16), όσο και στην οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204, σ. 23). Διαπιστώνεται ότι, κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78 και του άρθρου 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2006/54, οι συνθήκες απασχόλησης περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τις προϋποθέσεις απολύσεως. Όσον αφορά τη συμφωνία-πλαίσιο, το περιεχόμενο της έννοιας των «συνθηκών απασχόλησης», όπως ορίζεται στη ρήτρα 4, σημείο 1, αυτής, είναι, κατ' αναλογία, παρόμοιο.
- 29 Λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων αυτών, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η προθεσμία καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης», όπως αυτή ορίζεται στη ρήτρα 4, σημείο 1.
- 30 Όσον αφορά την εφαρμογή της εν λόγω ρήτρας 4, σημείο 1, πρέπει να εξεταστεί, πρώτον, εάν η κατάσταση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και η κατάσταση των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, περί της οποίας πρόκειται στην κύρια δίκη, είναι παρόμοιες.
- 31 Συναφώς, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον τα οικεία άτομα ασκούν πανομοιότυπη ή παρόμοια εργασία υπό την έννοια της συμφωνίας-πλαίσιου, πρέπει, κατ' εφαρμογή των ρητρών 3, σημείο 2, και 4, σημείο 1, αυτής, να εξεταστεί εάν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η κατάρτιση και οι όροι εργασίας, τα άτομα αυτά είναι δυνατόν να θεωρηθούν ως ευρισκόμενα σε παρόμοια κατάσταση (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, C-302/11 έως C-305/11, Valenza κ.λπ., σκέψη 42 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 32 Εναπόκειται, επομένως, στο αιτούν δικαστήριο να ελέγξει κατά πόσον η ενάγουσα της κύριας δίκης, κατά τον χρόνο που εργαζόταν στην Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, τελούσε σε παρόμοια κατάσταση με τους μισθωτούς που απασχολούνταν το ίδιο χρονικό διάστημα στον ίδιο εργοδότη με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου (βλ., κατ' αναλογία, προπαρατεθείσα απόφαση Valenza κ.λπ., σκέψη 43 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 33 Εν προκειμένω, μολονότι το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι η ενάγουσα της κύριας δίκης ασκούσε εργασία παρόμοια ή πανομοιότυπη με εκείνη ενός εργαζομένου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η εν λόγω ενάγουσα βρισκόταν σε κατάσταση όμοια με εκείνη των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Συναφώς, το γεγονός ότι η ενάγουσα αυτή απασχολήθηκε στο παρελθόν στην ίδια θέση, με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, μπορεί να συνιστά ένδειξη βάσει της οποίας θα μπορούσε να συναχθεί ότι η κατάστασή της ως εργαζομένης με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ήταν όμοια με την κατάσταση του απασχολούμενου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

- 34 Στην περίπτωση αυτή, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η προθεσμία καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της ενάγουσας της κύριας δίκης, υπολογιζόμενη χωρίς να ληφθεί υπόψη ο χρόνος προϋπηρεσίας, είναι δύο εβδομάδων, ενώ εάν η Μ. Nierodzik εργαζόταν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η προθεσμία αυτή, υπολογιζόμενη βάσει του χρόνου προϋπηρεσίας του εργαζομένου, θα ήταν ενός μηνός, δηλαδή διπλάσια από την προθεσμία που τηρήθηκε στην περίπτωση της ενάγουσας της κύριας δίκης. Το μόνο στοιχείο που θα μπορούσε να διαφοροποιήσει την κατάσταση της Μ. Nierodzik από εκείνη του εργαζομένου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου είναι ο προσωρινός χαρακτήρας της σχέσεως εργασίας η οποία την συνέδεε με την εργοδότη της.
- 35 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η εφαρμογή διαφορετικών προθεσμιών καταγγελίας συνιστά διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης.
- 36 Δεύτερον, όσον αφορά την ύπαρξη αντικειμενικής δικαιολογίας, κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου, η Πολωνική Κυβέρνηση επιχειρηματολογεί προβάλλοντας ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν διαφορετική φύση και διαφορετικό αντικείμενο από τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Εν προκειμένω, η διαφορά μεταξύ των δύο ειδών συμβάσεως εργασίας συνίσταται στη διάρκειά τους και στη σταθερότητα της σχέσεως εργασίας.
- 37 Όσον αφορά τη διαφορά ως προς τη φύση των εν λόγω συμβάσεων εργασίας, πρέπει να υπομνησθεί, συναφώς, ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η επίκληση απλώς και μόνον του προσωρινού χαρακτήρα της απασχολήσεως δεν δύναται να αποτελέσει αντικειμενικό λόγο (βλ., συναφώς, απόφαση Valenza κ.λπ., προπαρατεθείσα, σκέψη 52 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 38 Πράγματι, η διαφορά μεταχειρίσεως, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, μεταξύ εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει ενός κριτηρίου το οποίο, κατά τρόπο γενικό και αφηρημένο, αφορά τη διάρκεια της απασχολήσεως. Η παραδοχή ότι ο προσωρινός χαρακτήρας και μόνο της σχέσεως εργασίας αρκεί προς δικαιολόγηση μιας τέτοιας διαφορετικής μεταχειρίσεως θα καθιστούσε άνευ αντικειμένου τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλασίου. Αντί να βελτιώσει την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου και να προαγάγει την ίση μεταχείριση την οποία επιδιώκουν η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο, η προσφυγή στο κριτήριο αυτό θα σήμαινε διαιώνιση μιας καταστάσεως δυσμενούς για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου (διάταξη της 9ης Φεβρουαρίου 2012, C-556/11, Lorenzo Martínez, σκέψη 50 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 39 Όσον αφορά το επιχείρημα της Πολωνικής Κυβερνήσεως σύμφωνα με το οποίο η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου φέρεται να ευνοεί τη σταθερότητα της σχέσεως εργασίας, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι αυτή δεν μπορεί να αποτελεί αντικειμενικό λόγο, κατά την έννοια της ρήτρας 4, σκέψη 1, της συμφωνίας-πλασίου, που νομιμοποιεί μια διαφορετική μεταχείριση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης.
- 40 Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, στο προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου έχει την έννοια ότι αποκλείει εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία προβλέπει, για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν διάρκεια μεγαλύτερη των έξι μηνών, τη δυνατότητα εφαρμογής σταθερής προθεσμίας καταγγελίας δύο εβδομάδων, ανεξαρτήτως του χρόνου προϋπηρεσίας του οικείου εργαζομένου, ενώ η προθεσμία καταγγελίας στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου ορίζεται αναλόγως του χρόνου προϋπηρεσίας του οικείου εργαζομένου και μπορεί να κυμαίνεται από δύο εβδομάδες έως τρεις μήνες, όταν οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων βρίσκονται σε παρόμοιες καταστάσεις.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 41 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπíπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (όγδοο τμήμα) αποφαινεται:

Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999, και η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, έχει την έννοια ότι αποκλείει εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία προβλέπει, για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν διάρκεια μεγαλύτερη των έξι μηνών, τη δυνατότητα εφαρμογής σταθερής προθεσμίας καταγγελίας δύο εβδομάδων, ανεξαρτήτως του χρόνου προϋπηρεσίας του οικείου εργαζομένου, ενώ η προθεσμία καταγγελίας στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου ορίζεται αναλόγως του χρόνου προϋπηρεσίας του οικείου εργαζομένου και μπορεί να κυμαίνεται από δύο εβδομάδες έως τρεις μήνες, όταν οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων βρίσκονται σε παρόμοιες καταστάσεις.

(υπογραφές)